

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai jawaban atas pokok permasalahan dan pertanyaan penelitian. Selanjutnya dari kesimpulan tersebut peneliti mengajukan beberapa saran dengan harapan dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai agar pada masa yang akan datang menjadi lebih baik.

5.1 Kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada BAB 4, dapat dirangkum hasil uji penelitian dengan menggunakan PLS-SEM sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Hal ini berdasarkan hasil olah data dengan PLS-SEM yang menunjukkan nilai *T Statistics* adalah 0.981 lebih kecil dari 1.96. Evaluasi terkait kedisiplinan yang dilakukan oleh manajemen belum sepenuhnya dilakukan ke dalam semua hal atau semua lini yang terkait dengan tata tertib di lingkungan kerja. Hal ini yang dirasakan oleh sebagian responden yang ada di Bagian RCMPO, dan menjadikan penyebab tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner penelitian.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian Bagian RCMPO. Hal ini berdasarkan hasil olah data dengan PLS-SEM yang menunjukkan nilai *T Statistics* adalah 0,282 lebih kecil dari 1.96. Pimpinan organisasi saat ini belum sepenuhnya memberi dukungan atas perkembangan diri pegawainya, baik itu dalam segi karir ataupun pengembangan bakat yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya, sehingga beberapa responden

merasa tidak yakin dengan pernyataan tersebut jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner penelitian

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Hal ini berdasarkan hasil olah data dengan PLS-SEM yang menunjukkan nilai *T Statistics* adalah 7,352 lebih besar dari 1.96. Hal ini sudah teruji, jika semakin tinggi tingkat kompensasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Pegawai memahami sanksi apa saja yang akan diberikan oleh manajemen jika tidak menjalankan tata tertib yang berlaku, artinya pegawai bisa menjalankan semua aturan atau tata tertib yang diterapkan pada lingkungan kerja, sejalan dengan itu manajemen akan mengapresiasi dalam bentuk kompensasi. Hal ini menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner penelitian.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Hal ini berdasarkan hasil olah data dengan PLS-SEM yang menunjukkan nilai *T Statistics* adalah 24,184 lebih dari 1.96. Hal ini sudah teruji, jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Pegawai memahami sanksi apa saja yang akan diberikan oleh manajemen jika tidak menjalankan tata tertib yang berlaku atau tidak disiplin, dengan kata lain disini pegawai bisa menjalankan semua aturan atau tata tertib yang diterapkan pada lingkungan kerja dan tingkat *attention* pimpinan yang tinggi terhadap pekerjaan bawahannya menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation jika dilihat dari distribusi jawaban responden atas pernyataan dalam kuesioner penelitian.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian RCMPO. Hal ini berdasarkan hasil olah data dengan PLS-SEM yang menunjukkan nilai *T Statistics* adalah 5.779 lebih besar dari 1.96. Dalam hal ini sudah teruji, jika semakin maksimal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegainya itu sendiri. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Dari uraian tersebut diatas, hal tersebut dapat dikatakan menjadi penyebab terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation.

5.2 Saran.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan penelitian ini.

Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Manajemen Bank OCBC NISP diharapkan melakukan evaluasi secara periodik terkait kedisiplinan dan diaplikasikan ke dalam semua hal atau semua lini yang terkait dengan tata tertib di lingkungan kerja. Perlu konsistensi baik dari manajemen maupun dari pimpinan organisasi agar evaluasi kedisiplinan ini terus berjalan. Dari evaluasi ini diharapkan pegawai akan semakin paham dan *aware* terhadap tata tertib (tatib) yang berlaku.
2. Pimpinan organisasi diharapkan lebih memperhatikan akan perkembangan diri dari pegawainya, baik itu dalam karir ataupun pengembangan bakat yang dimiliki oleh masing-masing pegawainya. Pada tingkatan ini, individu

memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

3. Manajemen Bank OCBC NISP diharapkan lebih memperhatikan kebijakan terkait Disiplin Kerja di lingkungan kerja yang sudah ada karena kebijakan yang berlaku saat ini belum mendukung pegawai untuk memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Dan pimpinan organisasi bisa lebih memperhatikan *attention* terhadap bawahannya. Karena dari pengujian ini didapati, jika tingkat motivasi kerja pegawai tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai nya.
4. Manajemen Bank OCBC NISP khususnya pimpinan organisasi di Bagian RCMPO diharapkan lebih memperhatikan faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Kompensasi, hal ini guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Karena kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Dan dapat dijelaskan bahwa, jika manajemen memberikan kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan memberikan kontribusi mereka secara maksimal. Karena dari pengujian ini didapati, jika tingkat kompensasi semakin maksimal maka akan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai nya.
5. Hasil penelitian ini bukan ukuran yang mutlak, sehingga faktor-faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bisa berbeda keadaannya di tempat lain yang mempunyai tingkat permasalahan yang berbeda.